

# แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

## Work Performance Motivation of Police Officers Kanchanalak Provincial Police Station Sisaket Province

พรชัย ชันทอง<sup>1</sup>

Pornchai Khantong<sup>1</sup>

Corresponding author's E-mail: Pornchai09187@gmail.com<sup>1</sup>

(Received: November 7, 2019; Revised: May 18, 2020; Accepted: June 5, 2020)

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 118 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า t (t-test) และค่า F (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับ ปานกลาง และ3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ในภาพรวมแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ การปฏิบัติหน้าที่ สถานีตำรวจ

### Abstract

The purposes of this research were to study the level of work performance motivation of police officers working and compare work performance motivation of Kanchanalak Provincial Police Station Sisaket Province. Classified by salary and the period of official performance. Population and sample groups used in the research were 118 police officers selected by stratified random sampling method. Tools used included questionnaires and data analysis by using the software package. The statistics used were mean, standard deviation, t-test and F (One-way ANOVA).

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

<sup>1</sup> M.P.A. candidate, Master of Public Administration in Local Government, Sisaket Rajabhat University

The results showed that, most respondents revealed their opinions about the overview of motivation in the performance of motivation factors and supporting factors of police officers Kantharalak Provincial Police Station Sisaket province at a moderate level. Secondly, a number of made comments about the overview of Motivation in the operation of supporting factors of police officers Kantharalak Provincial Police Station Sisaket province at a moderate level. Third, respondents with different salaries had different opinions regarding the level of motivation in performing the duties of the police officers. Statistical significance at the level of .05 was found. Finally, respondents with different operational periods had different opinions about the level of motivation in performing the duties of the police officers. The overall picture showed statistical significance level at .05. Therefore, motivation is an import factor in driving efficiency in work practices and creating a good working atmosphere in the organization.

**Keywords:** motivation, work performance, police station

### ความเป็นมาของปัญหา

ในปัจจุบันการดำเนินชีวิตของสังคมไทยมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างมากทั้งเศรษฐกิจและวิทยาการเทคโนโลยีต่างๆ มีสูงขึ้นทำให้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากอดีตที่เคยอยู่กับแบบเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจไมตรีต่อกัน มีคุณธรรมจริยธรรมสูงกลายมาเป็นสังคมไทยที่มีการแข่งขันสูงมากขึ้น ทั้งในด้านการทำงานการค้าชีวิตค่านิยมและการประพฤติปฏิบัติที่แสดงถึงความเสื่อมทางจิตใจอย่างชัดเจน เช่น การนิยมวัตถุ นิยมความหรูหราฟุ้งเฟ้อยกย่องคนรวยโดยไม่คำนึงถึงว่าจะร่ำรวยมาได้โดยวิธีใดเกิดการแข่งขันเอาเปรียบ ไม่คำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมทำให้เกิดปัญหาสังคมอย่างมากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาครอบครัว ปัญหายาเสพติด ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้เกิดอาชญากรรมจากกลุ่มมิจฉาชีพที่จะกระทำการใดๆ เพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัวโดยขัดต่อกฎหมายข้อบังคับที่ได้บัญญัติไว้เพื่อให้บ้านเมืองสงบสุข (อนุชิต แยมเย็นง, 2557)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ต่อสังคมในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคม ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนาจความยุติธรรมด้วยความถูกต้องและ

รวดเร็ว หน้าที่และภารกิจที่สำคัญของตำรวจที่สังกัดในแต่ละสถานีตำรวจมุ่งเน้นที่การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การให้บริการกับประชาชนโดยในการกำหนดหน้าที่ตำแหน่งและการแบ่งสายงานในสถานีตำรวจแต่ละแห่ง โดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น 5 ภาระงาน ประกอบด้วย 1) งานอำนวยความสะดวกป้องกัน 2) งานปราบปราม 3) งานสอบสวน 4) งานสืบสวน และ 5) งานจราจร ตำรวจจึงเป็นเจ้าพนักงานมีความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่สูงเพราะต้องต่อสู้และปราบปรามผู้กระทำผิดอยู่ตลอดเวลา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความเต็มใจมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ภารกิจในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ภาคิน ศรีสังข์งาม, 2556) สอดคล้องกับเอิร์ชเบิร์ก กล่าวไว้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลในองค์การเกิดแรงจูงใจหรือมีความพึงพอใจในการทำงานและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและปัจจัยสุขภาพอนามัย เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการในองค์การเกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากคนเรามีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงานถ้าความต้องการหรือปัจจัย

เหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้ (ศรัณย์ ตันติยาสวัสดิกุล, 2557)

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ นอกจากจะปฏิบัติตามตามความรับผิดชอบว่าด้วยกฎระเบียบที่เข้มงวด ความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อรักษาความสงบสุขของประชาชนที่อยู่ภายใต้แรงกดดันและสภาวะการณ์ที่มีความยากลำบากและมีความบีบคั้นค่อนข้างสูง การปฏิบัติงานของตำรวจกลับยังเป็นการดำเนินงานในลักษณะของการใช้ยุทธวิธีในการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา การทำงานแบบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอาจจะไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันและอาจจะทำให้เกิดสาเหตุของการไม่ประสบความสำเร็จ ขาดประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนอาจจะไม่ให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน หากตำรวจยังคงใช้ยุทธวิธีตั้งรับอาจจะไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น จึงต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจด้วย การปรับแนวคิด ทักษะ และแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในลักษณะเชิงรุก เพื่อให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของตำรวจ ซึ่งเป็นงานบริการประชาชน และเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง (วิเศษฐ์ เศษกุลชวร, 2550, อ้างอิงใน ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร, 2558)

จากสภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ พบปัญหาอย่างต่อเนื่องในด้านสภาพการปฏิบัติงานมีน้อยปริมาณงานมากเกินไปในการปฏิบัติให้เสร็จตามกำหนด มีงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงและบางงานมีความซ้ำซ้อน มีการกระทำที่ไม่พึงประสงค์เข้ามาเกี่ยวข้องอยู่เสมอและนโยบายเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เนื่องจากภารกิจของตำรวจนั้นเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและความมั่นคงของประเทศ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานแบบไม่เต็มความสามารถ ไม่มีการพัฒนาปรับปรุงองค์กรและบุคลากรในสถานีตำรวจ จะทำให้ภาพลักษณ์ของตำรวจติดลบในสายตาประชาชน ความน่าเชื่อถือของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ในสายตาประชาชนก็หายไป แต่หากข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ยึดถือระเบียบและกฎหมายเป็นที่ตั้งไม่เข้าข้างฝ่ายอิทธิพลฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสังคมก็จะอยู่อย่างสงบสุขประชาชนก็จะมีความสุขเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรตำรวจ โดยเฉพาะตำรวจผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน รวมถึงเข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญเพื่อตระหนักในภารกิจวัตถุประสงค์และประเมินเป้าหมายของการทำงาน รวมทั้งการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้ภารกิจขององค์กรความสำเร็จ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยนี้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 166 คน แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 31 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 135 นาย (สถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์, 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 118 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางการกำหนด ขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, 1970 (อ้างถึงในจำเริญ ชุ่นแก้ว, 2553) แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 22 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 96 นาย

### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยจัดทำโดยอาศัยแนวคิดหลักสำหรับการวิจัย แล้วนำไปทดลองกับประชากรที่มีไขกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Content validity) ของแบบสอบถามแต่ละข้อ จากนั้นนำมาคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.60 ขึ้นไป แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุปฏิบัติราชการลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 16 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า 6) ด้านเงินเดือน 7) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) ด้านสถานะของอาชีพ 10) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 11) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 12) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 13) ด้านนโยบายและการบริหาร 14) ด้านสภาพการทำงาน 15) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 16) ด้านความมั่นคงในงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คำถามเป็นแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น

### 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและหลักการวิจัยแล้วนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบแล้วนำกลับมาแก้ไข ปรับปรุง โดยใช้เกณฑ์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะตรงกัน 3 ใน 5

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ (Item-Objective of Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ 0.60-1.00 เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย และได้ค่าความสอดคล้องรวม 0.95

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ปรึกษาอีกครั้ง โดยใช้เกณฑ์ตามข้อ 3.2

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้จัดเก็บข้อมูล (Try-out) กับตำรวจที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.995

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติอนุมานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ทดสอบค่า t (t-test) ใช้ทดสอบตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และ F (F-test) ใช้ทดสอบตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .05

#### ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.50 อายุระหว่าง 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า ระดับรายได้ 20,001-25,000 บาท โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 11-15 ปี

2. การวิเคราะห์ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ด้านการได้

รับการยอมรับ 2) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านความรับผิดชอบ โดยพิจารณาเรียงตามดังนี้

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดหากมีข้อผิดพลาดก็อยู่ในระดับที่ยอมรับได้และไม่มีผลแผ่กระจาย หากมีเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ทุกครั้ง จะสามารถหา แนวทางแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ และการปฏิบัติงานของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกครั้ง

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงานยอมรับในขีดความสามารถและผลการปฏิบัติงานของท่าน 2) ทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานท่านจะได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมปฏิบัติการ และ 3) เมื่อเกิดปัญหาหรือเหตุฉุกเฉินเร่งด่วนท่านจะมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุ แนวทางแก้ไข

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ท่านพึงพอใจกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดแรงจูงใจทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติภารกิจ 2) ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่มี และ 3) หน่วยงานของท่านมีการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างเต็มที่

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ภาระงานของท่านมีความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม 2) โครงการพิเศษที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ท่านคือหนึ่งในทีมปฏิบัติงานทุกครั้ง และ 3) ท่านมีความรู้ ทักษะที่หลากหลายและพร้อม

ที่จะเรียนรู้หากได้รับโอกาสในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่อื่นๆ ได้อีกมาก

2.5 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนงบประมาณเงินทุนที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรและเรื่องที่ทำให้การส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง 2) หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายงานอย่างต่อเนื่อง และ 3) ในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนระดับขั้นตำแหน่งทุกครั้ง หน่วยงานท่านมีเกณฑ์การประเมินที่ยุติธรรมและสมเหตุสมผล

2.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 2) นอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับ หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการให้เพียงพอ และ 3) เงินเดือนของท่านในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ 3) สภาพการทำงานและความเป็นอยู่

3.1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาให้กำลังพลได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 2) รู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคง และ 3) ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย โดยยึดหลักเหตุและผลอย่างเหมาะสม

3.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) มีโอกาสแสดงผลการปฏิบัติงานของท่านให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้ และ 2) สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี

3.3 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การตัดสินใจของผู้บริหารภายใต้เหตุและผลเป็นสิ่งที่ท่านพึงพอใจ 2) เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บังคับบัญชาท่านสามารถร่วมแก้ไขและให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน และ 3) ท่านให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาเนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดี

3.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ท่านมีโอกาสพบปะสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลาทำงานหรือโอกาสพิเศษต่างๆ 2) เพื่อนร่วมงานของท่านมีความยินดีที่ท่านร่วมปฏิบัติงานอยู่ด้วย และ 3) เพื่อนร่วมงานท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน

3.5 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ท่านพอใจอย่างมากในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน 2) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร และ 3) นโยบายการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นเหตุและผล และมีความยุติธรรม

3.6 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่าน มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย 2) สถานที่ทำงานของท่าน มีระบบการรักษาความปลอดภัยเหมาะสมดี และ 3) สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ และเหมาะสม

3.7 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่าน มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย 2) ท่านเชื่อว่างานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่จะสร้างความมั่นคงทางการเงินและภาระงานใน อนาคตของท่านตลอดไปและ 3) สมาชิกในหน่วยงานมี ความสามัคคีและร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นอย่างดีทำให้ ท่านมีความสุขในการทำงานต่อไป

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถาม ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ

4.1 จำแนกตามเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษใน ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลา การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี

ความคิดเห็นแตกต่างกัน 1) ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้าน ความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน และด้านความสำเร็จในการ ทำงานและความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยด้านจูงใจ ได้แก่ โอกาสที่ ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้ได้ บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและ การบริหาร และสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

## อภิปรายผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จด้านความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติอยู่ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนอยู่ใน ระดับปานกลาง และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านจูงใจใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานและ ความเป็นอยู่ เนื่องจากในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจนั้นมีทั้งงานในภาระหน้าที่ประจำและงานใน ภาระหน้าที่เร่งด่วนเฉพาะกิจ ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์แต่ละงาน จึงเป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจจะต้องตั้งใจปฏิบัติให้ดีที่สุด เพื่อให้เกิดความสงบสุขและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่อองค์การและส่วนรวมสอดคล้องกับกุลธิดา วุฒิสเรษฐรักษ์ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจด้านตรวจ คนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการตำรวจตรวจ คนเข้าเมือง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน ระดับชั้นยศ หน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ มีผลกระทบเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของอภิชาติ ครองยศ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรสกลนครอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีระดับความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีเพียงความมั่นคงในงานที่ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 เนื่องจาก

เงินเดือนหรือผลตอบแทนในแต่ละระดับตำแหน่งการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันตามระเบียบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนจากส่วนกลาง ดังนั้น การแสดงทัศนคติความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ย่อมมีความแตกต่างกัน แต่อยู่ภายใต้ของความสำเร็จของภาระงานเป็นสิ่งสำคัญที่ข้าราชการตำรวจทุกนายพึงระลึกและปฏิบัติสอดคล้องกับอนุชิต แยมยืนยง (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และ ระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และศศิธร เทือกสุบรรณ และคณะ (2551) ศึกษาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต่อการรับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจแตกต่างกันตามขนาดของสถานีตำรวจ และตามระยะเวลาการทำงาน โดยกลุ่มที่มีขนาดกลางจะมีความเห็นต่อต้านสวัสดิการความมั่นคงมากกว่ากลุ่มสถานีตำรวจขนาดใหญ่โดยเน้นด้านการจัดสวัสดิการความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นต้น

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานี

ตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษในภาพรวมแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1) ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .00 และด้านความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และ สภาพการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .00 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับจิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับระยะเวลาการปฏิบัติราชการต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการที่รับราชการมานานแล้ว อาจเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับภารกิจหน้าที่ที่ทำอยู่เป็นประจำ ต่างกับข้าราชการที่เพิ่งเข้ามารับราชการใหม่ ที่ยังมีไฟในการทำงาน ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชาลี ปริงประโคน (2555) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีภูธรคูเมือง อำเภอ คูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ตามลำดับ 2) ความคิดเห็น

และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภาวะผู้นำ รองลงมา ควรมีสวัสดิการ ความมั่นคงและการประกันหลังชีวิตเกษียณมากกว่านี้ และควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการอบรมและสนับสนุนด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า ตามลำดับ และสอดคล้องกับภาคิน ศรีสังข์งาม (2556) แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีความสำคัญของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพในการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิผลในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานในทุกด้าน

### สรุปผลการวิจัย

ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานทั้งที่เป็นนามธรรมหรือรูปธรรมนั้น ถือเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อการสร้างพลัง สร้างบรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นหรือสิ่งล่อในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล ทุกอาชีพหน้าที่การงาน ที่จะส่งผลดีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดขึ้นขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนมีค่าที่น้อยที่สุด ทั้งนี้ในการปฏิบัติการข้าราชการตำรวจ เงินเดือนหรือรางวัลตอบแทนพิเศษ เป็นปัจจัยที่มีปัญหาต่อการดำรงชีพของข้าราชการตำรวจอย่างมาก โดยเฉพาะระดับชั้นสัญญาบัตรที่ไม่สูง จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างอาจจะมีความเห็นว่าอาชีพตำรวจนั้น แม้ว່ว่าผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน แม้จะน้อยหรือมาก หากแต่การปฏิบัติหน้าที่ต้องเพื่อประชาชนและส่วนรวมมาเป็นอันดับแรก ภาระงานกับผลตอบแทนจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันมากนัก ดังนั้น การส่งเสริมแรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี ควรจะเป็นรูปแบบอื่น เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นต้น จะทำให้สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

2. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดจะเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการตำรวจมีความภาคภูมิใจมากที่สุดก็คือการได้รับการยอมรับทั้งจากสายงานและจากผู้รับบริการ นั่นหมายถึง ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อตัวเองและประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสนับสนุนหรือสร้างขวัญกำลังใจที่เป็นแรงผลักดันเอื้อต่อการเสริมแรงในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งสิ่งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การพิจารณาสวัสดิการที่เพียงพอ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการยกย่องเชิดชูทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

3. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดจะเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการตำรวจมีความภาคภูมิใจมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา นั่นคือ การปฏิบัติงานครอบครัวเดียวกัน การดูแลกันและกันในแบบพี่น้องญาติมิตร ซึ่งจะถือเป็นหนึ่งในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

4. สถานีตำรวจควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมที่ดี เช่น การแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรับฟังข้อเสนอแนะ การเคารพสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนการสร้างการทำงานแบบครอบครัว เพื่อให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกที่รักภักดีในองค์กร และกล้าที่จะเปิดใจแลกเปลี่ยนปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และร่วมหาทางแก้ไขปัญหาได้อย่างมีความสุขร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับกาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการส่งเสริมหรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้เครื่องมือการวิจัยในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย เพื่อให้ได้ประเด็นใหม่ๆ และข้อสรุปเพื่ออ้างอิงตัวแปรที่มีความสำคัญขององค์ประกอบในแต่ละโมเดล

2. ควรศึกษาปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานในภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือเสนอแนะร่วมกันภายในหน่วยงาน

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจกับสถานีตำรวจแห่งอื่น เพื่อทราบถึงวิธีการและกระบวนการที่อาจจะนำมาเป็นแนวทางการประยุกต์ปฏิบัติใช้ในองค์กรที่ดีต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา วุฒิเศรษฐรักษ์. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- จำเริญ อุ่นแก้ว. (2553). *สถิติเพื่อการวิจัย*. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

- จิราภรณ์ หวังพิทักษ์. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี (การศึกษาอิสระการจัดการมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.
- ชาลี ปริงประโคน. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อผลผลิตในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ภานุวัฒน์ ราชสมัคกร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- ศศิธร เทือกสุบรรณ และคณะ. (2551). แนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 8(1), 206-214.
- ศรัณย์ ตันติยาสวัสดิกุล. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดของตำรวจชุดปราบปรามยาเสพติดของตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์. (2559). งานบุคคล. ศรีสะเกษ: สถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ.
- อนุชิต แยมเย็นง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อภิชาติ ครองยศ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.